



CHAPTER 1

CHAPTER 2

CHAPTER 3

CHAPTER 4

人的資本経営の全体像と
不変の投資原則

事業成長を加速する
人的資本投資の重点テーマ

人的資本の
マネジメント

人的資本データ

20

CHAPTER

2

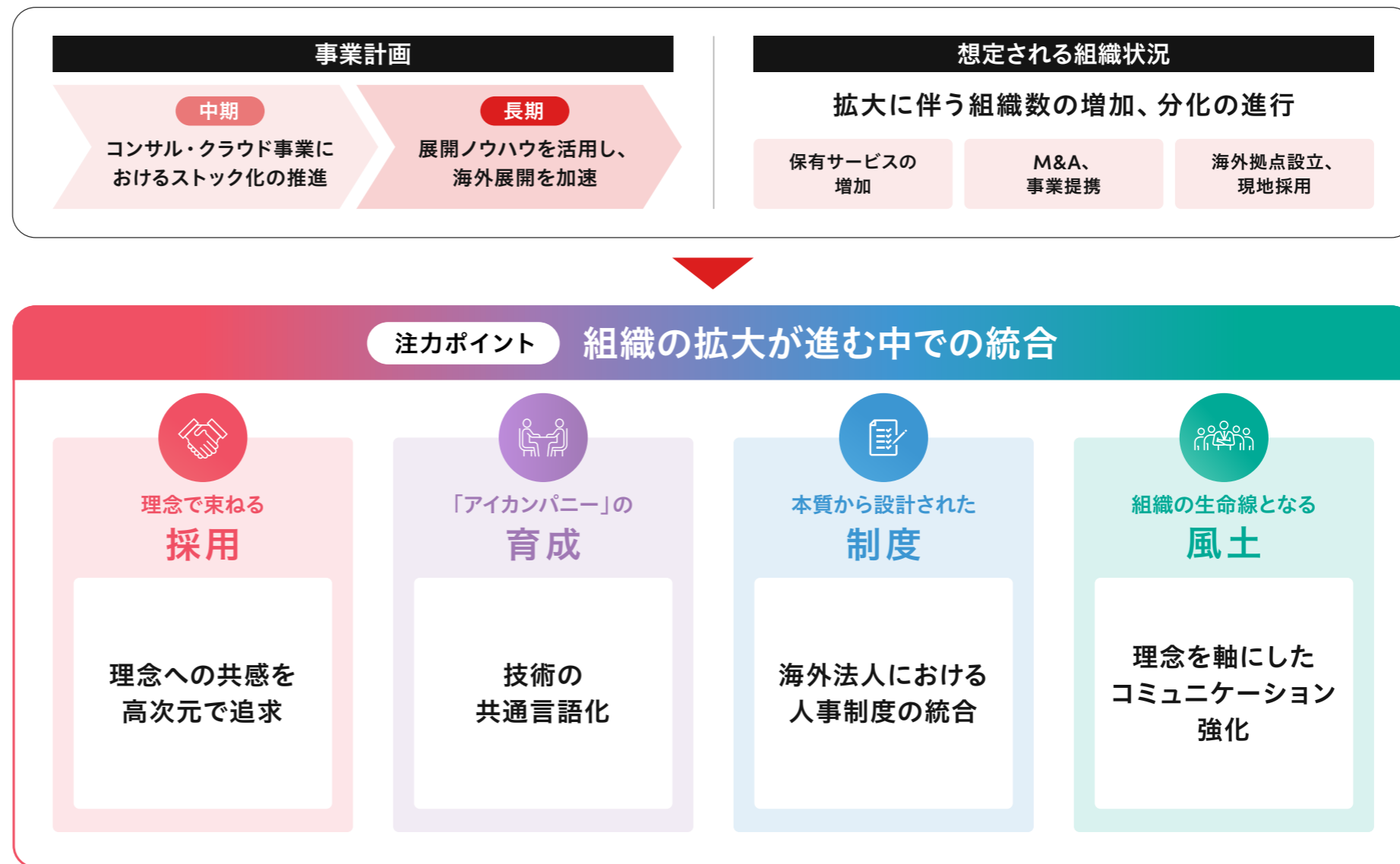
事業成長を加速する 人的資本投資の 重点テーマ

21 4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント

4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント

組織分化が進む中で「統合」に注力

当社グループでは、永続的に変わらない4領域のマネジメントを基盤としながら、事業拡大フェーズにおいては「統合」を重要な注力テーマと位置づけています。現在は、注力事業であるコンサル・クラウド事業のストック化を推進する中でクラウドサービスが増加し、さらに海外拠点の拡大やM&Aの実行により組織数も増加していることから、理念を軸とした統合を図ることが不可欠となっています。そこで、採用では高次元での理念への共感を追求し、育成では技術の共通言語化を通じて再現性のある成長基盤を構築しています。また、本質から設計された制度を海外法人にも展開し、評価・報酬の考え方を含めた一貫性を確保しています。さらに、風土づくりとして理念を軸としたコミュニケーションの質を高め、拡大局面においても組織としての一体感を維持できる基盤を整備しています。このように、事業戦略に応じて注力ポイントを定め、4領域を連動させることで、組織成果と個人のモチベーション充足の両立を実現しています。



4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント



理念で束ねる
採用

UNiTEにおいて
大変満足・満足と回答した参加者割合

100%

当社グループでは現在、コンサル・クラウド事業に注力しており、提供サービス数や展開エリアの拡大に伴い、価値提供領域が広がっています。それに伴い、入社後に関わる業務内容も多様化しており、理念への共感の重要性が一層高まっています。これまでもインターンシップ「RISE」や「SPIRAL」を通じて、当社のコンサルティングビジネスを体験しながら理念への理解を深める機会を提供してきましたが、より高次元で理念と社会変革を接続できる機会として、2025年より早期インターンシップ「UNiTE」を新設しました。本プログラムでは、社会変革をテーマに経営視点で事業を捉え、理念と当社事業の接続を体感する機会を提供しています。理念への理解と共感の深化により、高い満足度の実現につながっています。

理念への共感を高次元で追求 — 社会変革を構想する新たなインターンシップを新設

NEW!

UNiTE

テーマ 社会変革

あるべき社会の姿を描くことから始め、解決すべき課題を特定。その上で具体的な変革プランを策定します。さらに、経験豊富なコンサルタントに向けて提案を行います。2日間を通して、「本気で社会を変えるためのプラン」を徹底的に考え抜くプログラムです。



参加者の声

定性的なモチベーションという観点から企業にどう働きかけていくのかを考えるワークは非常に難しかった。一方で、モチベーションエンジニアリングによって企業、ひいては社会課題にもアプローチできる可能性を感じた。



参加者の声

企業のあるべき姿を描き、そこから課題を特定して変革プランを考えるプロセスは想像以上に難しかった。社会や企業を変える仕事の奥深さを体感した。



RiSE

テーマ 組織変革

現地宿泊型の実践プログラムとして、実際のクライアント課題に向き合い、組織サーベイの分析から社員インタビュー、変革プランの立案・提案までを行う機会を提供しています。

参加者の声

論理だけでなく、感情面からも施策を定義することが本質的な企業の課題解決に繋がると感じた。人は論理だけでは動かず、感情からアプローチすることの大切さに気づいた。



SPiRAL

2日間のプログラムとして、実際の顧客事例を題材としたグループワークを通じて、課題設定から施策立案、コンサルティングプランの最終発表まで行う機会を提供しています。

参加者の声

経営の課題を考える際には、事業面と組織面の両輪で考える必要があり、どれだけ素晴らしい事業の戦略があっても、それを実践する組織がないと本質的に解決できないことを学んだ。



4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント

人的資本経営の全体像と
不変の投資原則事業成長を加速する
人的資本投資の重点テーマ人的資本の
マネジメント

人的資本データ

「アイカンパニー」の
育成

特集記事の閲覧率

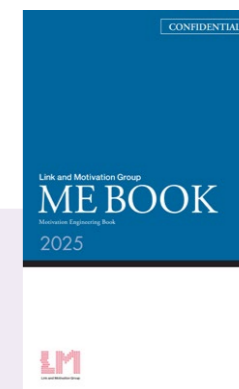
97.3%

当社グループは、あらゆる学術的成果をもとに確立した「モチベーションエンジニアリング」を、ビジネスの基盤となる基幹技術と位置づけています。創業以来、「実効性」と「再現性」を高め続けるという強いこだわりのもと磨き上げてきたことで、多様な事業展開を実現してきました。今後の成長加速に向けては、この技術を社員ひとりひとりが日常業務で活用し、価値創出の総量を高めていくことが重要だと考えています。そのため、浸透・活用を目的とした『ME BOOK』を発行し、経営自らが総会で想いを発信するとともに、社内メディアでの特集や各事業・組織における現場主導の活用施策を推進しています。その結果、特集記事の閲覧率は97%を超えるなど、高い関心と浸透度の向上につながっています。

技術の共通言語化 — 基幹技術「モチベーションエンジニアリング」の浸透

『ME BOOK』の発行

『ME BOOK』は、当社の基幹技術である「モチベーションエンジニアリング」を体系化し、社員がその技術を共通言語として活用できるようにすることを目的に発行しました。これまで研修や代表の発信の中で共有されてきた知見を一冊に集約し、価値発揮の源泉であり競争優位の根幹となる技術を明文化しています。単なる資料化ではなく、思想(DNA)と並ぶ“技術の拠り所”として位置づけ、全社での理解と実践を促しています。



リアル社員総会での共有

発行時には、リアル社員総会でグループ代表の小笹が背景や技術の重要性を発信し、総会后に全社員へ配布。熱量が冷めないうちに社員一人ひとりの手元へ届ける設計としました。経営の強い意思として打ち出し、全社浸透の確かな起点としています。



共有

社内メディアでの掲載

発行時の熱量を一過性にしないため、動画やWEB社内メディアで『ME BOOK』を継続的かつ多角的に紹介し、理解と解像度の向上につなげています。発行後も、角度を変えながら繰り返し接触する設計とすることで、定着を図り、実践への転換を促しています。



現場の自立的な浸透

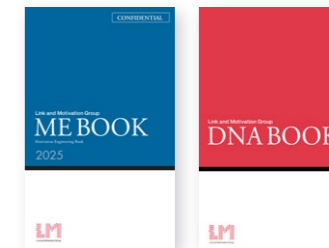
各組織で、社員自らが活用方法を考え、実践しています。『ME BOOK』を軸としたナレッジ再編集や自主的なテスト・輪読会など、さまざまな取り組みが現場から生まれています。トップダウンにとどまらない、現場発の浸透を実現しています。



浸透

浸透度をはかるテスト

『ME BOOK』の浸透を図るため、従来『DNA BOOK』を主な対象としていた全社テストに組み込む予定です。独自の思想・哲学を記載した『DNA BOOK』と、基幹技術を体系化した『ME BOOK』を両輪に、全社員の視界をより一層揃えていきます。



4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント

人的資本経営の全体像と
不変の投資原則事業成長を加速する
人的資本投資の重点テーマ人的資本の
マネジメント

人的資本データ

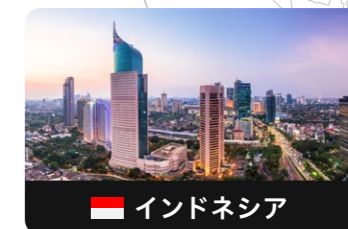
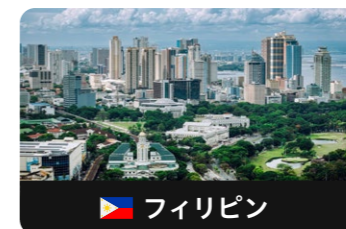
本質から設計された
制度

海外法人のエンゲージメント・レーティング

AAA

当社グループは、コンサル・クラウド事業の長期的な成長加速に向け、現在アジア5か国で事業を展開しています。今後は、各国での事業をさらに成長させるとともに、これまで蓄積してきたサービスの展開ノウハウを活用して他地域にも広げることで、海外展開の成長スピードを高めていきます。その実現に向けて、現地採用も積極的に進めています。海外では職務を明確に定義する雇用形態が主流とされる中、当社は制度を「経営からのメッセージ」と位置づけているため、各国の法制度を踏まえつつ、基本的には国内と同様の人事制度を導入しています。保有能力に基づくクラス制度やLMカレンダーの運用、3か月に一度の評価に基づく給与・賞与の仕組みを展開することで、海外においても高いエンゲージメントを実現しています。

海外法人における人事制度の統合

各国の法制度をベースに
国内と同様の
マネジメントを展開保有能力に基づく
クラス制度

当社グループでは、社員の納得感を高める仕組みとして「クラス」「評価」「給与・賞与」が連動するマネジメントを運用しています。クラスは職務ではなく個人が保有する能力を基準に定義し、段階に応じて明確な期待値を設定しています。評価は3か月ごとに実施し、その結果に応じてクラスの昇格を行います。海外拠点でも同制度を導入し、共通基準のもと人材育成を進めています。



LMカレンダーの運用

当社グループでは、エンゲージメント向上において「時間観」や「世界観」の共有を重視しています。その象徴的な仕組みが独自のLMカレンダーです。「世の中の3か月は当社グループの1年」という考え方のもと、業績管理や目標設定、人事評価、報酬改定、賞与支給など組織運営の節目を3か月単位で統一しています。海外拠点でも各国の祝日は考慮しつつ、グループ総会やピットイン休暇など共通サイクルで運用しています。

3か月に一度の評価に
基づく給与・賞与

当社グループでは、海外拠点においても国内と同様に3か月に一度の評価を実施し、その結果を給与や賞与に反映しています。職務ではなくクラス期待に対する「パフォーマンス」と「ストレッチ」の2つの観点で評価し、事業成果だけでなく個人の成長度合いも対象としています。短いサイクルで評価とフィードバックを行うことで、社員の挑戦や成長をタイムリーに支援しています。評価と報酬を明確に連動させ、納得感のあるマネジメントを実現しています。

4領域のマネジメントにおける現在の注力ポイント



組織の生命線となる
風土

総会コメント率

81.3%

Unipos 投稿率

77.9%

当社グループは、事業成長やM&Aを通じて組織規模が拡大し、機能や役割の分化が進んでいます。組織の分化に伴い複雑性が増す中でも、グループとしての統合軸で束なる組織を実現するためには、共通の価値観や基準に根ざした風土づくりが不可欠だと考えています。そのため、リアル社員総会での経営メッセージ発信や、日常的な称賛を通じて行動指針の体現を可視化する「Unipos」の活用、グループインした企業とのコミュニケーション機会の創出を推進しています。その結果、総会での感想コメント率は81.3%、Unipos投稿率も77.9%となり、コミュニケーションの活性化と相互理解の深化が進んでいます。こうした取り組みにより、組織拡大が進む中でも、理念で束なる組織基盤の強化を図っています。

理念を軸にしたコミュニケーション強化



上下 左右 内外

リアル総会の実施

集まるだけでなく、
会社からの期待、目指す方向性を示す

3カ月に1度の社員総会のうち、年1回はリアルで開催。経営の方針や期待を直接伝え、全社員が同じ場を共有します。トップメッセージにより認識を揃え、目指すべき方向性を共有し、組織の熱量を高めています。

■ 役員への質疑応答

社員からの質問に対し、役員がその場で直接回答。意思決定の背景や考えを共有し、相互理解を深めるとともに、対話を通じて透明性を高めています。



■ リアルだからこそ体験

同じ空間で生まれる一体感のもと、表彰や発表を全員で共有。挑戦と成果を称える文化が組織の熱量を高め、次の挑戦へとつなげています。



左右

ピアボーナス® Uniposの導入

組織内の良い行動を
「見つける・称える・学ぶ」サイクルを回す

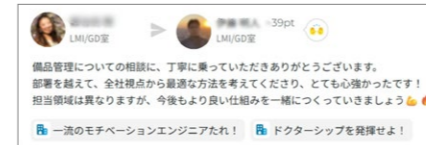
「Unipos」を通じて、部署を越えて称賛を送り合い、良い行動を可視化しています。日常の実践が組織全体に共有されることで、行動基準の浸透と横のつながりを促進し、相互理解と学び合いが自然に広がる風土を醸成しています。

■ ラベルの活用

理念の体現につながる行動指針をラベルに設定。称賛と結びつけることで、日常の行動と理念を接続し、組織全体への理念浸透を促進しています。

- 一流のモチベーションエンジニアたれ！
- 顧客の変革のために全力を尽くせ！
- ドクターシップを発揮せよ！
- スピード価値を創出せよ！
- 感動的クオリティを実現せよ！

■ 投稿例



上下 左右

グループインした企業との接続

制度の紹介だけでなく、
会社の理念や思想との紐づきを示す

制度や仕組みの共有にとどまらず、理念や思想の背景までを伝えています。経営者自らが語る説明会などを通じて相互理解を深め、協働の基盤を築きながら、グループとしての一体感を醸成し、シナジー創出につなげています。

■ 会社説明会の実施

役員が登場し、事業や組織の説明に加え、理念や思想、今後期待するシナジーを共有。質疑応答を通じて相互理解を深め、協働の土台を築いています。



■ 社内報での紹介

社内メディアで歴史や創業背景、大切にしてきた想いを紹介。過去の歩みを知ることで互いの理解を深め、未来への協働につなげています。

